

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIF BERPRESTASI KARYAWAN PT. BEST ENERGY SYSTEM

ROBIN

Alumni dan Wirausahawan Fotografi

Abstrak

Motif berprestasi adalah dorongan individu untuk mencapai prestasi atau keunggulan tertentu, yang diketahui melalui beberapa aspek yaitu menyukai tugas dengan tingkat kesulitan mudah atau menengah, suka menerima umpan balik, tekun dalam mengerjakan, berorientasi ke depan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Persepsi terhadap iklim organisasi adalah kesan, pendapat, dan tanggapan, individu terhadap suasana dalam tempat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu kualitas kepemimpinan, kejelasan tujuan organisasi, keadilan kompensasi, tanggung jawab dan kepercayaan, partisipasi, dan komunikasi. Jenis penelitian adalah penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan skala penilaian. Reliabilitas instrumen skala penilaian persepsi terhadap iklim organisasi sebesar 0.954 dan instrumen motif berprestasi sebesar 0,952. Jumlah sampel sebanyak 33 karyawan PT Best Energy System. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan motif berprestasi karyawan PT. Best Energy System.

Kata kunci: motif berprestasi dan iklim organisasi

Abstract

Achievment motive is a an individual drive to excel, which is known through such aspects as fondness of carrying out a task and receiving feedbacks, persistence, forward-looking orientation, and responsibility. Perceptions of an organization climate is an impression, opinion and response of an individual toward a working environment, which is affected by several aspects such as quality leadership, clear organization goals, fair compesation, responsibility, trust, participation and communication. This study is correlational, and data were collected through a scale assessment with a reliability 0.954 for perceptions of organization climate, and 0.952 for achievement motive. Samples collected included 33 employees of PT Best Energy System. Results indicated that the there is a correlation between perceptions of organization climate and achievement motive.

Key words: achievement motive and organization climate

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dunia usaha semakin berkembang saat ini di Indonesia. Hal ini terlihat dengan begitu banyaknya perusahaan swasta dan perusahaan negara yang turut menghiasi perkembangan perekonomian di Indonesia. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh

berbagai aktivitas yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Di dalam dunia usaha, tidak hanya hal-hal yang bersifat material, seperti uang, mesin, atau hal-hal yang lainnya yang dianggap penting, tetapi juga hal-hal yang bersifat non-material yaitu manusia yang ada dan bekerja di perusahaan tersebut. Tenaga manusia tetap memegang peranan penting dalam dunia kerja.

Persepsi terhadap iklim organisasi dapat diartikan sebagai tanggapan terhadap lingkungan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda, maka persepsi terhadap iklim organisasi yang ada dalam setiap perusahaan pun berbeda-beda. Iklim yang muncul dalam perusahaan tersebut pun diduga menjadi faktor yang menentukan keberhasilan dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menentukan tujuan dan berusaha untuk mencapai iklim organisasi yang tepat untuk mencapai tujuannya. Persepsi terhadap baik atau buruknya iklim organisasi ditentukan oleh penilaian karyawan. Karyawan menganggap suatu iklim itu buruk, sedangkan yang lain menganggapnya baik. Iklim yang ada di dalam suatu perusahaan diduga berperan pada tinggi rendahnya motif berprestasi dalam bekerja. Iklim organisasi merupakan gambaran suasana atau lingkungan kerja yang mendukung dalam membentuk motif berprestasi dalam bekerja para karyawan. Motif berprestasi dalam bekerja yang tinggi dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Jadi tinggi rendahnya motif berprestasi dalam bekerja karyawan juga dipengaruhi oleh persepsi iklim kerja yang berlangsung di tempat.

Contoh fenomena pekerja yang mempunyai motif kerja yang tidak kondusif terhadap sukses, prestasi, atau produktivitas adalah mereka yang bekerja hanya untuk mencari nafkah. Bagi sebagian orang selama pekerjaan mereka aman dan tidak ditegur mereka sudah merasa aman, dan melakukan pekerjaan sebagai suatu rutinitas yang dilakukan dari hari ke hari, bulan ke bulan, dan tahun ke tahun tanpa memikirkannya lagi apakah yang dikerjakan itu berguna bagi pencapaian tujuan perusahaan atau tidak? Selama gaji mereka tidak diganggu gugat, mereka tidak peduli apakah perusahaan tersebut untung atau rugi padahal

bekerja itu tidak sekedar untuk mencari nafkah, namun untuk aktualisasi diri. Berdasarkan fenomena tersebut berarti masih banyak para pekerja yang belum memiliki dorongan yang timbul dari dalam diri sendiri untuk mengembangkan dirinya dan tidak banyak dari para pekerja yang akhirnya terjebak dalam rutinitas kehidupan.

Permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana persepsi para karyawan terhadap iklim organisasi di tempat mereka bekerja?; (2) Persepsi Iklim organisasi yang bagaimanakah yang dapat meningkatkan motif berprestasi dalam bekerja?; (3) Apakah karyawan memiliki motif berprestasi dalam bekerja yang baik?; (4) Apakah masalah yang terjadi yang mempengaruhi motif berprestasi dalam bekerja mereka?; dan (5) Apakah persepsi terhadap iklim organisasi mempengaruhi motif berprestasi karyawan?. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pimpinan PT. Best Energy System dalam memberikan masukan kepada pimpinan PT. Best Energy System dalam memimpin perusahaannya. Bagi manager divisi HRD diharapkan bermanfaat untuk mendapatkan informasi tentang iklim organisasi dalam perusahaan dan motif berprestasi para karyawan. Bagi karyawan PT. Best Energy System diharapkan memberikan masukan dalam usaha meningkatkan motif berprestasi. Bagi Ketua Progam Studi Bimbingan dan Konseling diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan kurikulum baru.

KAJIAN TEORETIS

Pengertian dan karakteristik motif berprestasi

Menurut McClelland (dalam Asnawi, 2007) motive disebut juga dengan needs, bahkan

dinamakan sebagai motif. Namun, semua itu ada berdasarkan atas munculnya sebuah emosi. Tanpa adanya unsur emosi maka needs, motive atau motif sulit untuk muncul ke permukaan. Motif muncul sebagai akibat dari kebutuhan. Kebutuhan yang akan muncul sangat dipengaruhi perasaan atau keinginan. Kuat lemahnya emosi mempengaruhi kuat lemahnya munculnya motif.

Motif berprestasi kerja pada hakikatnya adalah dorongan manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki potensi dan energi. Energi tersebut perlu dipelihara bahkan ditingkatkan untuk mempertahankan hidupnya, untuk tubuh dan aktivitas-aktivitasnya yang lain. Kebutuhan pemenuhan dari setiap manusia tidak dapat dilakukan sendiri, harus dibantu bahkan tergantung orang lain. Ketergantungan ini membutuhkan kerjasama dengan sesamanya. Dengan kerjasama ini diharapkan dapat menyesuaikan tingkah laku atau perilaku dan pandangannya dengan orang lain.

Motif berprestasi, yaitu karyawan cenderung untuk menyelesaikan, menguasai, mengerjakan tugas dengan cepat dan mandiri, menyelesaikan dan memperoleh standar yang tinggi, selalu berusaha mencapai prestasi yang lebih baik dari dirinya sendiri dan orang lain, serta menginginkan lebih banyak umpan balik atas kegagalan dan keberhasilan (Robbins and Judge, 2011:243). Ciri-ciri perilaku dari motif berprestasi menurut McClelland (dalam Asnawi, 2007) sebagai berikut: (a) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya; (b) Mencari umpan balik tentang perbuatannya; (c) Memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya; (d) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru kreatif.

Menurut Morgan (1986) orang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Orang yang memiliki motif

berprestasi tinggi lebih memilih mengerjakan tugas yang cukup menantang dan menjanjikan keberhasilan. Mereka tidak suka mengerjakan tugas yang terlalu mudah, dimana tidak ada tantangan sehingga tidak menghasilkan kepuasan dari motif berprestasi mereka; bukan berarti mereka menyukai tugas yang sangat menantang dimana peluang keberhasilannya rendah. Jadi, orang yang memiliki motif berprestasi tinggi lebih cenderung realistis dalam tugas, pekerjaan dan lapangan kerja yang mereka pilih; yang berarti bahwa mereka lebih bisa membuat keseimbangan yang bagus antara kemampuan mereka dengan apa yang dituntut dari mereka; (2) Orang yang motif berprestasinya tinggi menyukai tugas dimana pencapaian mereka dapat dibandingkan dengan orang lain; mereka menyukai umpan baik tentang “bagaimana keadaan mereka”; (3) Orang yang memiliki motif berprestasi tinggi, cenderung gigih saat mengerjakan tugas yang mereka rasa berhubungan dengan karier atau mencerminkan karakter pribadi (seperti kepandaian) yang terlibat dalam kemajuan; (4) Ketika orang yang memiliki motif berprestasi tinggi berhasil, mereka cenderung meningkatkan tingkat cita-cita mereka menggunakan cara yang realistis supaya mereka akan berpindah pada tugas yang sedikit lebih menantang dan sedikit lebih susah; (5) Orang yang memiliki motif berprestasi tinggi suka bekerja dalam situasi dimana mereka memiliki kendali atas hasil akhir mereka; mereka suka kepastian.

Pengertian dan aspek-aspek iklim organisasi

Menurut Steers (dalam Amriany, Probowati, dan Atmadji, 2004:183), iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap

mempengaruhi tingkah laku. hal ini dapat diartikan bahwa iklim yang timbul dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penunjang perilaku para pekerjanya. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Anindhita, 2007:11), iklim kerja adalah “sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi”. Hal ini dapat diartikan apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar dapat terjadi peningkatan kinerja. Menurut Denison (dalam Amriany, Probawati, dan Atmadji, 2004:183) iklim organisasi adalah merupakan suatu persepsi atau reaksi yang umum dari individu terhadap situasi yang dialaminya dan menunjukan pada seperangkat kondisi yang ada dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku individu.

Berdasarkan beberapa pengertian iklim organisasi yang ada dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan mempengaruhi perilaku karyawan tersebut. Selain itu iklim organisasi merupakan sikap yang bersifat personal dan emosional, karena setiap individu memiliki pandangan berbeda terhadap iklim tersebut.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Amriany, Probawati, dan Atmadji, 2004:183) aspek-aspek penting yang menentukan iklim organisasi adalah: (1) kualitas kepemimpinan; (2) kejelasan tujuan organisasi; (3) keadilan kompensasi; (4) tanggung jawab; (5) partisipasi; (6) komunikasi.

Kualitas kepemimpinan, ini diukur dari persepsi karyawan yang berkenaan dengan kepemimpinan atasan, yakni kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, meliputi pemberian instruksi dalam melaksanakan tugas, kapan, dan bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai. Kepemimpinan yang berorientasi

pada hubungan meliputi: membantu kepentingan karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Kejelasan tujuan organisasi, hal ini diukur melalui persepsi karyawan mengenai tujuan organisasi yang dipandang sebagai arah yang jelas, yang dibuat untuk jangka pendek dan jangka panjang, serta dapat dijabarkan dalam kerja sehari-hari. Keadilan kompensasi, diukur dari persepsi karyawan tentang keadilan terhadap imbalan yang diterima dalam organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Tanggung jawab dan kepercayaan, ini diukur dari persepsi individu terhadap tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Tanggung jawab dan kepercayaan itu berupa kesempatan untuk menjadi “atasan” bagi dirinya sendiri, sehingga tidak lagi memiliki kewajiban untuk selalu melapor pada atasan setiap kali membuat keputusan. Selain itu organisasi juga memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengatur pekerjaannya. Partisipasi, tingkat partisipasi karyawan diukur berdasarkan persepsi individu mengenai tingkat peran serta karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi merupakan peran serta bawahan dalam situasi kelompok yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi, pengukuran terhadap komunikasi berarti mengukur persepsi karyawan mengenai tingkat kapasitas individu atau kelompok untuk meminta atau memberikan informasi, kerjasama dalam mendefinisikan masalah dan mencari jalan keluarnya; termasuk didalamnya adalah sikap terbuka terhadap informasi dan

pendapat-pendapat yang baru, membina hubungan yang baik dan saling percaya antara karyawan.

Menurut pandangan Litwin dan Stringer (dalam hardjana, 2006) secara keseluruhan ada saling keterkaitan antara faktor-faktor iklim organisasi dengan motif yang berkembang dalam organisasi, khususnya motif untuk membangun afiliasi kelompok, mencapai prestasi, dan menjalankan kekuasaan dan kewenangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian diadakan di PT. Best Energy System Jakarta. peneliti mendapatkan subjek penelitian sebanyak 33 karyawan sesuai dengan jumlah karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang diberikan responden mengenai jenis kelamin diketahui bahwa karyawan yang berjenis kelamin pria sebanyak 22 orang, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 11 orang. Berdasarkan data yang diberikan responden mengenai usia diketahui bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun ada sebanyak 13 orang, karyawan yang berusia 30-40 tahun ada sebanyak 15 orang, karyawan yang berusia 40-50 tahun ada sebanyak 4 orang, dan yang berusia 50 tahun keatas ada sebanyak 1 orang. Berdasarkan data yang diberikan responden mengenai pendidikan formal diketahui bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 22 orang, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang. Berdasarkan data yang diberikan responden mengenai banyak karyawan perdivisi diketahui Divisi *Sales* sebanyak 4 karyawan, Divisi *Engineering* sebanyak 8 karyawan, Divisi Gudang sebanyak 3 karyawan, Divisi *Support*

sebanyak 11 karyawan, Divisi *Accounting* sebanyak 6 karyawan, dan Divisi HRD sebanyak 1 karyawan. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan sejak Agustus 2014 - Februari 2015.

Variabel bebas penelitian ini adalah persepsi terhadap iklim organisasi (X) dan variabel terikat dari penelitian ini adalah motif berprestasi (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan skala penilaian untuk kedua variabel yang akan diteliti. Teknik analisis data adalah korelasi *Product Moment*.

Pada instrumen skala penilaian persepsi terhadap iklim organisasi yang memiliki 80 pernyataan, terdapat 33 pernyataan yang tidak valid, sedangkan terdapat 47 pernyataan yang valid Koefisien reliabilitas sebesar 0,954.

Pada instrumen skala penilaian motif berprestasi terdapat 80 pernyataan, setelah diujicoba diperoleh 34 pernyataan yang tidak valid, sedangkan terdapat 46 pernyataan yang valid. Reliabilitas instrumen sebesar 0,952.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motif berprestasi

Hasil perhitungan statistik skala penilaian variabel motif berprestasi dapat diketahui nilai mean (M) sebesar 190,79, median (Me) sebesar 194, skor yang sering muncul/ modus (Mo) adalah 175, standar deviasi sebesar 23,861, dan rentang skor dari 116-225.

Hasil pengolahan data variabel motif berprestasi dibagi ke dalam tiga klasifikasi, yaitu tinggi, cukup dan rendah. Tabel 1 menunjukkan klasifikasi tingkat motif berprestasi dalam perusahaan. Pada klasifikasi tinggi terdapat 30 karyawan (90,91%) dan klasifikasi cukup terdapat

3 karyawan (9,09%), pada klasifikasi rendah tidak ada karyawan dalam klasifikasi ini.

Berdasarkan hasil analisis data variabel motif berprestasi, maka didapatkan distribusi penyebaran dan skor dari pernyataan sebagai berikut. Berdasarkan tabel 2 distribusi skor rata-rata tiap komponen dalam variabel motif berprestasi, komponen suka menerima umpan balik memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu 140,44 dan skor rata-rata yang terendah terdapat pada komponen menyukai tugas dengan tingkat kesulitan mudah atau menengah yaitu 133,63.

Persepsi iklim organisasi

Hasil perhitungan statistik skala penilaian variabel persepsi iklim organisasi dapat diketahui nilai mean (M) sebesar 180,76, median (Me) sebesar 175, skor yang modus (Mo) adalah 157, standar deviasi sebesar 28,834, dan skor dari 127-234.

Hasil pengolahan data variabel persepsi iklim organisasi dibagi ke dalam tiga klasifikasi, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan tabel 4 distribusi skor rata-rata tiap komponen dalam variabel persepsi iklim organisasi, komponen kualitas kepemimpinan memiliki total skor rata-rata komponen paling tinggi yaitu 133,57, sedangkan komponen partisipasi memiliki total skor rata-rata terendah yaitu 109.

Hasil pengolahan data penelitian dihitung menggunakan bantuan program SPSS.13 dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson. Perhitungan statistik menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel persepsi terhadap iklim organisasi dengan motif berprestasi menghasilkan r korelasi sebesar 0,72 dengan tingkat probabilitas kesalahan 0,01 dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas kesalahan hasil analisis lebih kecil dari pada 0,01 maka menunjukkan adanya korelasi yang positif dan

signifikan yaitu variabel persepsi terhadap iklim organisasi berhubungan dengan variabel motif berprestasi.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa ada hubungan antara variabel persepsi terhadap iklim organisasi dengan motif berprestasi, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel persepsi terhadap iklim organisasi dan motif berprestasi. Semakin tinggi atau semakin meningkatnya persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi dan semakin meningkat pula motif berprestasinya.

Koefisien determinasi sebesar 52% dari persepsi terhadap iklim organisasi terhadap motif berprestasi ($r^2 \times 100\% = 0,722 \times 100\% = 52\%$). Hasil ini menunjukkan variabel persepsi terhadap iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 52% pada variabel motif berprestasi dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, misalnya gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan lain-lain.

Pembahasan

Berdasarkan skor rata-rata tiap komponen motif berprestasi komponen suka menerima umpan balik memiliki skor yang paling dominan dengan jumlah 9 pernyataan dan total skor sebesar 1.264 serta total rata-rata 140,44 untuk mengukur variabel motif berprestasi.

Menurut Morgan (1986) suka menerima umpan balik adalah karakteristik orang yang motif berprestasinya tinggi, menyukai tugas pencapaian prestasi mereka dapat dibandingkan dengan orang lain; mereka menyukai umpan balik baik tentang “bagaimana keadaan mereka”. Menurut McClelland (dalam Darmawan, 2009) membutuhkan umpan balik yang segera (need for immediate feed-back) mereka dapat

mengukur kemajuan setiap tindakannya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan skor rata-rata tiap komponen motif berprestasi komponen menyukai tugas dengan tingkat kesulitan mudah atau menengah memiliki skor yang rendah dengan jumlah 8 pernyataan dan total skor sebesar 1.069 serta total rata-rata 133,63 untuk mengukur variabel motif berprestasi.

Menurut Morgan (1986) menyukai tugas dengan tingkat kesulitan mudah atau menengah adalah karakteristik orang yang memiliki motif berprestasi tinggi lebih memilih mengerjakan tugas yang cukup menantang dan menjanjikan keberhasilan. Mereka tidak suka mengerjakan tugas yang terlalu mudah, dimana tidak ada tantangan sehingga tidak menghasilkan kepuasan dari motif berprestasi mereka; bukan berarti mereka menyukai tugas yang sangat menantang dimana peluang keberhasilannya rendah. Jadi, orang yang memiliki motif berprestasi tinggi lebih cenderung realistis dalam tugas, pekerjaan dan lapangan kerja yang mereka pilih; yang berarti bahwa mereka lebih bisa membuat keseimbangan yang bagus antara kemampuan mereka dengan apa yang dituntut dari mereka. Menurut McClelland (dalam Darmawan, 2009) lebih memilih tugas-tugas yang menantang dengan resiko yang sedang (*moderate risk taking*) adalah seorang yang akan mengkalkulasi resiko kegagalan dan peluang kesuksesannya. Jika peluang kegagalan lebih besar, maka mereka berusaha untuk tidak menerima tugas tersebut. Ini merupakan sikap yang realistis ketika berusaha mencapai tujuan prestasinya.

Berdasarkan skor rata-rata tiap komponen iklim organisasi komponen kualitas kepemimpinan memiliki skor yang paling dominan dengan jumlah 7 pernyataan dan total skor sebesar 935 serta total

rata-rata 133,57 untuk mengukur variabel persepsi terhadap iklim organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Amriany, Probawati, dan Atmadji, 2004:183) Kualitas kepemimpinan ini diukur dari persepsi karyawan yang berkenaan dengan kepemimpinan atasan, yakni kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, meliputi pemberian instruksi dalam melaksanakan tugas, kapan, dan bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai. Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan meliputi: membantu kepentingan karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Litwin dan Stringer (dalam Hardjana, 2006) struktur menunjukkan tingkat penjenjangan kewenangan sebagai pelaksana dari pembagian pekerjaan, khususnya, pembatasan dan hambatan-hambatan, yang dibuat oleh atasan langsung atau pimpinan organisasi, yang harus ditaati oleh karyawan di dalam pelaksanaan kerja instruksi dan petunjuk merupakan alat kontrol atasan terhadap kerja bawahan dalam hubungan impersonal birokratis

Berdasarkan skor rata-rata tiap komponen iklim organisasi komponen partisipasi memiliki skor yang rendah dengan jumlah 9 pernyataan dan total skor sebesar 981 serta total rata-rata 109 untuk mengukur variabel persepsi terhadap iklim organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, berdasarkan hasil analisis mengenai motif berprestasi pada PT. Best Energy System diketahui 90,91% (30 karyawan) memiliki tingkat motif berprestasi yang tinggi dan 9,09% (3 orang) memiliki tingkat motif berprestasi yang cukup. Komponen yang memiliki skor tertinggi adalah

suka menerima umpan balik dan yang memiliki skor terendah adalah komponen menyukai tugas dengan tingkat kesulitan mudah atau sedang.

Kedua, berdasarkan hasil analisis mengenai persepsi terhadap iklim organisasi pada PT. Best Energy System diketahui 57,58% (19 karyawan) memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang tinggi dan 42, 42% (14 karyawan) memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang cukup. Komponen yang memiliki skor tertinggi adalah komponen kualitas kepemimpinan dan yang memiliki skor terendah adalah komponen partisipasi.

Ketiga, berdasarkan hasil analisis dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan searah antara persepsi terhadap iklim organisasi dan motif berprestasi pada PT. Best Energy System.

Saran

Pertama kepada pimpinan PT. Best Energy System diharapkan dapat terus mempertahankan iklim organisasi yang positif dengan beberapa cara antara lain: a) mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan beberapa keputusan yang terkait dengan kegiatan operasional, misalnya membuat angket; b) meningkatkan komunikasi interpersonal dengan karyawan melalui penyediaan sarana komunikasi seperti mailing list, chat group, "morning tea"; c) meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dengan cara lebih banyak mendelegasikan tugas-tugas kepada bawahan, dan d) menyiapkan kaderisasi untuk mempersiapkan calon-calon pemimpin (seperti: supervisor, ketua divisi, dan manager); e) mengadakan kegiatan bonding keluarga, karyawan, dan melakukan kunjungan berkala bina kekeluargaan.

Kedua, kepada manager divisi HRD (Human resource development) PT. Best Energy System diharapkan dapat meningkatkan motif karyawan untuk berprestasi dengan beberapa cara antara lain: a) membuat peraturan perusahaan yang mendorong karyawan untuk berprestasi secara maksimal, misalnya pemberian bonus, penghargaan kepada karyawan terbaik dan lain-lain; b) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya dengan cara memberikan studi lanjutan dan mengirimkan karyawan ke seminar-seminar atau pelatihan yang sesuai dengan hal-hal yang ingin dikembangkan yang akan menambah kemampuan karyawan untuk berprestasi lebih lagi; c) memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk diberikan promosi jabatan.

Ketiga, kepada karyawan PT. Best Energy System diharapkan mempertahankan hal-hal yang positif dan meningkatkan yang belum maksimal untuk mendorong motif berprestasi dengan cara antara lain: a) mengambil tugas sesuai dengan kemampuan; b) membuat perencanaan yang tepat dalam tugas yang dilakukan.

Keempat, kepada Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling dalam pengembangan kurikulum baru Program Studi Bimbingan dan Konseling dalam mata kuliah Komunikasi Keorganisasian, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Psikologi Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany, F., Probawati, Y., & Atmadji, G (2004). Iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja. Anima, Indonesia

- Psychological journal. Vol 19. No. 2, 179-193.
- Anindhita, A. (2007). Pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan pada citibank cabang prince building. Skripsi sarjana, tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Atma Jaya.
- Arikunto, S. (1998). Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- . (2006). Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik (edisi revisi VI). Jakarta: Rineka cipta
- Asnawi, S. (2007). Teori motivasi dalam pendekatan psikologi industri & organisasi. Jakarta: Studia press.
- Darmawan, I. (2009). Kiat jitu taklukan psikotes. Jakarta: Pustaka Widyatama.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (terjemahan: Dharma. A). (1994). Perilaku dalam organisasi. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. *Anima, Jurnal ilmu komunikasi*. Vol. 3. No. 1, 1-34.
- Hasibuan, M. (1997). Manajemen sumber daya manusia dan dasar kunci keberhasilan. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Morgan, C. T., King, R. A., Weisz, J. R., Schopler, J. (1986). *Introduction to psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Nitisemito, A. (2006). *Manajemen personalia*. Edisi ke 2. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panji, A. (2011). Pengaruh Ikim Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Sosro, Universitas Katolik Atma Jaya. Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Rangkuti, F. (2009). Mengukur efektifitas program promosi. Jakarta: PT Gramedia pustaka
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (terjemahan Diana agelica). (2008). *Perilaku organisasi* (buku 2). Jakarta: Salemba empat
- . (2011). *Organizational Behavior* (14th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Santosa, P.B., & Hamdani, M. (2007). *Statistika deskriptif dalam bidang ekonomi dan niaga*. Jakarta: Erlangga
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence perkembangan remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Streers. (2001). *Efektifitas organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Sudarnoto, L. F. N. (2007). *Diktat metodologi penelitian* (tidak dipublikasikan). Universitas Katolik Atma Jaya, Jakarta.
- Suryabrata, S. (2002). *Metodologi penenlitian cetakan 13*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Tabel 1. Klasifikasi motif berprestasi

Klasifikasi	interval	N	Persentase (%)
Tinggi	168-230	30	90,91
Cukup	107-167	3	9,09
Rendah	46-106	0	0
Total		33	100

Tabel 2. Skor rata-rata tiap komponen motif berprestasi

komponen	Jumlah pernyataan	Total skor komponen	Rata-rata skor
Menyukai tugas dengan tingkat kesulitan mudah atau menengah	8	1.069	133,63
Suka menerima umpan balik	9	1.264	140,44
Tekun dalam mengerjakan	10	1.383	138,3
Berorientasi ke depan	9	1.240	137,78
Memiliki tanggung jawab yang tinggi	10	1.340	134
Jumlah	46	6.296	136,87

Tabel 3. Klasifikasi persepsi terhadap iklim organisasi

Klasifikasi	interval	N	Presentase (%)
Tinggi	173-235	19	57,58
Cukup	110-172	14	42,42
Rendah	47-109	0	0
Total		33	100

Tabel 4. Skor rata-rata tiap komponen persepsi terhadap iklim organisasi

Komponen	Jumlah pernyataan	Total skor komponen	Rata-rata skor
Kualitas kepemimpinan.	7	935	133,57
Kejelasan tujuan organisasi.	7	877	125,29
Keadilan kompensasi.	7	914	130,57
Tanggung jawab dan kepercayaan.	8	1.014	126,75
Partisipasi.	9	981	109
Komunikasi.	9	1.144	127,11
Jumlah	47	5.865	124,79